



voor de bloemist

Verzuimprotocol VBW ZorgPortaal

Inhoud

Inleiding.....	2
Melding van ziekte.....	3
Beoordeling door leidinggevende/werkgever.....	3
De rol van de bedrijfsarts.....	4
Verzuimbegeleiding is niet vrijblijvend.....	4
Thuisblijven en contact houden.....	4
Niet verschijnen bij de bedrijfsarts?.....	4
Passend werk.....	5
Weer (wat) beter?.....	5
Langdurende arbeidsongeschiktheid.....	5
Re-integratieoverleg.....	5
Frequente ziekmeldingen.....	5
Ziek en vakantie.....	6
Ziek na einde dienstverband.....	6
Verschil van mening.....	7
Arbeidsconflict.....	7
Tijdschema.....	7
Open spreekuur.....	8
Overige vangnetters.....	8
Plichten en sancties.....	9
Wet- en regelgeving.....	9

Inleiding

Dit verzuimprotocol is een belangrijk hulpmiddel en bestemd voor de werkgevers en werknemers van bedrijven die zijn aangesloten bij VBW ZorgPortaal. In dit ziekteverzuimprotocol staan de gedragsregels waar jij en je leidinggevende/werkgever zich aan moeten houden als jij arbeidsongeschikt bent ten gevolge van ziekte en de overige regels die gelden bij arbeidsongeschiktheid.

Heb je naar aanleiding van dit verzuimprotocol nog vragen dan kan je uiteraard met VBW ZorgPortaal contact opnemen.

Melding van ziekte

Als je je door ziekte niet in staat voelt om je eigen werk uit te voeren, moet je dit zo snel mogelijk aan je leidinggevende/werkgever doorgeven. Eerst ga je na welke (andere) werkzaamheden of taken je nog wel kunt doen. Zo spoedig mogelijk maar minstens een uur vóór het begin van je werktijd neem je zelf contact op met je leidinggevende/werkgever of zijn vervanger.

Een ziekmelding via bijvoorbeeld WhatsApp, sms, fax of ingesproken bericht op een antwoordapparaat, of door een ander dan jijzelf wordt in beginsel niet geaccepteerd. Als je geen contact krijgt met je leidinggevende/werkgever of zijn vervanger, bel je de directie/P&O. Je blijft dan ook contact zoeken met je leidinggevende/werkgever.

Je eerste verzuimdag is ook de eerste dag van je re-integratie.

Beoordeling door leidinggevende/werkgever

Je leidinggevende/werkgever bepaalt niet of je ziek bent of niet, maar wel in welke mate je arbeidsongeschikt bent en in hoeverre je recht hebt op loondoorbetaling. Daarom stelt hij een aantal vragen om vast te kunnen stellen of je wellicht nog aangepaste werkzaamheden kunt verrichten dan wel in het geheel niet in staat bent om werkzaamheden te verrichten. Je leidinggevende/werkgever kan vragen naar:

- wat de vermoedelijke duur van het verzuim zal zijn;
- welke werkzaamheden de werknemer nog wel uit zou kunnen voeren;
- wat de werkgever kan doen om de werknemer te ondersteunen;
- op welk (verpleeg)adres en telefoonnummer de werknemer te bereiken is;
- of de ziekte verband houdt met bijzondere omstandigheden (bijvoorbeeld zwangerschap of orgaandonatie);
- of er sprake is van arbeidsongeschiktheid als gevolg van een ongeluk waarvoor een derde aansprakelijk is.

Bekijk niet alleen wat je mankeert maar vooral wat je nog wel kunt!

Je ziekte vormt geen belemmering om te werken als je:

- op basis van je beperkingen in staat bent je eigen of aangepast werk te verrichten;
- het werk niet kunt bereiken vanwege een gebroken been of anderszins;
- een (arbeids)conflict hebt met je collega of leidinggevende;
- huisarts adviseert om thuis te blijven. Alleen de bedrijfsarts is bevoegd te adviseren over het wel/niet in staat zijn eigen of aangepast werk te verrichten;
- thuissituatie je in de weg zit, bijvoorbeeld een ziek kind waarvoor gezorgd moet worden of overlijden van naaste familie. Voor dit soort kwesties bestaat er mogelijk recht op calamiteitenverlof en/of zorgverlof. Informeer bij je leidinggevende/werkgever naar de mogelijkheden.

De rol van de bedrijfsarts

De bedrijfsarts van VBW ZorgPortaal is onze deskundig adviseur. Soms heeft je leidinggevende/werkgever of VBW ZorgPortaal onvoldoende informatie of kennis over je beperkingen of je belastbaarheid. Dan kan aan de bedrijfsarts een duidelijke opdracht worden gegeven voor onderzoek om jouw arbeidsongeschiktheid in medische zin te beoordelen. Je leidinggevende/werkgever of de casemanager van VBW ZorgPortaal doet dit in overleg met jou, zodat jij ook weet waarom je bij de bedrijfsarts wordt opgeroepen.

De bedrijfsarts adviseert jouw leidinggevende/werkgever over jouw arbeids(on)geschiktheid en over de mogelijkheden tot snelle verbetering van je belastbaarheid. Je leidinggevende/werkgever beoordeelt daarna dit (zwaarwegende) advies van de bedrijfsarts en neemt zijn beslissing over jouw arbeidsongeschiktheid en je recht op loondoorbetaling. De bedrijfsarts kan je medisch onderzoeken indien hij dit nodig acht.

Verzuimbegeleiding is niet vrijblijvend

Bij ziekte en arbeidsongeschiktheid gelden een aantal spelregels en afspraken waaraan werknemers (en werkgevers) zich moeten houden. Gebeurt dat niet dan kan jouw werkgever daar serieuze gevolgen aan verbinden, variërend van het doorberekenen van kosten (als je niet verschijnt op het spreekuur van de bedrijfsarts) tot het stopzetten van de loondoorbetaling (als je niet meewerkt aan jouw re-integratie).

Thuisblijven en contact houden

Als jij het werk verzuimt wegens arbeidsongeschiktheid, moet je gedurende deze periode op je huisadres bereikbaar zijn op werkdagen. In overleg met je leidinggevende/werkgever of VBW ZorgPortaal kun je hiervan afwijken. De verplichting om thuis te blijven geldt niet als je een bezoek brengt aan de behandelaar. Verandert je verpleegadres, geef dat dan binnen acht uur aan ons door.

De casemanager van VBW ZorgPortaal neemt binnen 2 werkdagen contact met je op. De eerste afspraken over de ziekmelding en passend werk worden dan gemaakt. Indien noodzakelijk wordt er een afspraak gemaakt bij de bedrijfsarts. Je stelt je werkgever in de gelegenheid om je te bezoeken in je woning of op het verpleegadres. Minimaal éénmaal per week informeer je zelf je leidinggevende/werkgever over de voortgang, de behandeling en het herstel. Als het even kan, spreek je af óp het werk.

Niet verschijnen bij de bedrijfsarts?

Je bent verplicht om gehoor te geven aan de afspraak met de bedrijfsarts. Kun je niet op het spreekuur bij de bedrijfsarts komen, dan bespreek je dat uiterlijk een dag eerder met de casemanager van VBW ZorgPortaal. Doe je dat niet en je verschijnt niet op het spreekuur van de bedrijfsarts, worden de kosten van het spreekuur op je salaris in mindering gebracht.

Passend werk

Zowel jijzelf als je werkgever hebben de verplichting om vanaf de eerste ziektedag actief te werken aan re-integratie en actief op zoek te gaan naar werkzaamheden die je nog wel kunt verrichten (het zogenaamde passende werk). Samen maak je duidelijke afspraken over passende arbeidstaken, arbeidstijden, de arbeidsplekken en hoe lang je dat passende werk gaat doen. Jij noteert deze afspraken en geeft ze voor een akkoordverklaring schriftelijk terug aan je leidinggevende/werkgever.

Weer (wat) beter?

Je hervat je werk zodra je daartoe in staat bent. Je hoeft daarvoor niet een speciale opdracht van de bedrijfsarts af te wachten. Als je twijfelt, neemt je contact op met de casemanager van VBW ZorgPortaal. Die kan mogelijk je twijfel wegnemen. Uiteraard blijft de medische beoordeling in handen van de bedrijfsarts.

Langdurende arbeidsongeschiktheid

Als je binnen zes weken nog niet volledig bent hersteld, maakt VBW ZorgPortaal een analyse van de problematiek. Daarvoor wordt het formulier „Probleemanalyse WIA“ gebruikt. Als er sprake is van dreigend langdurig verzuim of als je leidinggevende/werkgever of VBW ZorgPortaal dat om andere reden noodzakelijk vindt, wordt aan de bedrijfsarts opdracht gegeven om de probleemanalyse in te vullen.

Op basis van de probleemanalyse en het bijbehorende advies, stelt de casemanager van VBW ZorgPortaal een plan van aanpak op voor het bereiken van herstel. Zodra leidinggevende/werkgever en werknemer dit plan hebben doorgenomen en ondertekend, kan dit bewaard worden in het re-integratiedossier.

Samen zorgen we ervoor dat jouw re-integratiedossier compleet wordt. Uiterlijk in de achtste week moet jouw plan van aanpak voor je re-integratie klaar zijn. Je werkgever houdt een re-integratiedossier bij, de bedrijfsarts beheert het medische gedeelte.

Re-integratieoverleg

Minimaal één keer per 6 weken bespreek je met je leidinggevende/werkgever, de casemanager van VBW ZorgPortaal en eventueel de bedrijfsarts de voortgang van het plan van aanpak.

Frequente ziekmeldingen

Als jij je frequent ziek meldt, volgt er een gesprek met je leidinggevende/werkgever om de oorzaak van het frequente verzuim te achterhalen en gezamenlijk een oplossing te zoeken voor eventuele knelpunten. Frequent verzuim is: drie keer of vaker in twaalf maanden.

Ziek en vakantie

Ben je ziek en je wilt desondanks op vakantie, dan is daarvoor toestemming nodig van je leidinggevende en de bedrijfsarts. Neem dus altijd contact op met VBW ZorgPortaal. Op vakantie gaan zonder toestemming kan gevolgen hebben voor je loondoorbetaling of in het ernstigste geval leiden tot ontslag.

Als je tijdens vakantie ziek wordt, neem dan direct contact op met je leidinggevende/werkgever. Is de werkgever niet bereikbaar, en zijn er geen andere afspraken met de werkgever om de ziekmelding te doen, dan kan de ziekmelding rechtstreeks worden gedaan bij VBW ZorgPortaal. Zorg direct voor een medische verklaring van een erkende medische instantie (huisarts of ziekenhuisarts) in het Engels, Duits, Frans of Nederlands. De medische verklaring bevat de datum, de diagnose, je therapie en de naam en contactgegevens van de betreffende arts.

Ook dien je je leidinggevende/werkgever mede te delen waar en hoe je bereikbaar bent. Je leidinggevende/werkgever kan je opdracht geven deze arts contact te laten opnemen met onze bedrijfsarts in Nederland. Zodra jij daartoe in staat bent, moet je naar je woonplaats terugkeren om je te melden bij je leidinggevende/werkgever en je beschikbaar te stellen voor re-integratie. Vakantiedagen, opgenomen tijdens ziekte, worden volledig afgeschreven van het vakantiedagen saldo van de medewerker.

Ziek uit dienst

Ga je ziek uit dienst, dan kan je werkgever hiervoor financieel worden belast, of verantwoordelijk zijn voor je Ziektewetuitkering. Om die reden dien je na het einde van jouw dienstverband nog steeds contact te onderhouden met je (ex-) werkgever en/of VBW ZorgPortaal. De verzuimbegeleiding kan dus doorgaan na het einde van het dienstverband en je werkt hieraan mee. De werkgever verwacht dat je actief meewerkt aan je herstel en op zoek gaat naar werk dat past bij jouw mogelijkheden en medische omstandigheden. De werkgever verwacht dat je hem op de hoogte houdt van:

- alle wijzigingen die van invloed zijn op de Ziektewetuitkering
- een wijziging van je inkomsten
- een wijziging in je medische situatie
- een wijziging in je woon of verblijfadres en/of contactgegevens

Ziek na einde dienstverband

Als je binnen 4 weken na het einde van het dienstverband ziek wordt en nog geen nieuwe baan hebt, kun je toch een Ziektewetuitkering krijgen. Dit is de nawerking van de Ziektewet. Je meldt je ziek bij de (ex-) werkgever of bij VBW ZorgPortaal. Wij beoordelen of wij verantwoordelijk zijn voor je uitkering of UWV.

De eerste 2 dagen dat je ziek bent, zijn wachtdagen. Je hebt dan geen uitkering. Daarna krijg je een Ziektewetuitkering van de werkgever of UWV. Wij nemen na jouw ziekmelding contact met je op om afspraken te maken over de verzuimbegeleiding en re-integratie.

Verskil van mening

Het kan voorkomen dat je leidinggevende/werkgever, de bedrijfsarts en jij van mening verschillen over de arbeidsgeschiktheid of het passende werk. Dan kun jij of de werkgever bij UWV een deskundigenoordeel aanvragen. Hieraan zijn kosten verbonden. Word je in het deskundigenoordeel in het gelijk gesteld dan behoud je het recht op doorbetaling.

Het oordeel van UWV is niet bindend. Je kunt het UWV verzoeken een deskundigenoordeel te geven over:

- je (mate van) arbeids(on)geschiktheid;
- jouw re-integratie-inspanningen;
- of het aangeboden werk passend is;
- de re-integratie-inspanningen van je werkgever.

Arbeidsconflict

Soms vind jij of je leidinggevende/werkgever dat er sprake is van een arbeidsconflict, waardoor je je werk wél kunt uitoefenen, maar niet in de normale werkomgeving of teamsamenstelling, als daar het conflict speelt. Daarvoor hebben we een protocol 'arbeidsconflicten'. Je heb recht op doorbetaling van je volledige loon als sprake is van dreiging op psychische of lichamelijke klachten en redelijkerwijs niet van je gevergd kan worden de werkzaamheden te verrichten. Bovendien geldt daarbij als voorwaarde dat je actief en positief meewerkt aan het spoedig oplossen van het conflict, bijvoorbeeld via mediation. Is niet voldaan aan alle voorwaarden en je bent medisch gezien niet ziek, dan heb je geen recht op loon.

Volledig én duurzaam arbeidsongeschikt

Als je volledig arbeidsongeschikt bent en de bedrijfsarts en behandelende specialist geen mogelijkheden zien voor herstel in de komende vijf jaar, kun jij een vervroegde beoordeling aanvragen bij het UWV. Als het UWV oordeelt dat je volledig én duurzaam arbeidsongeschikt bent, kunnen je leidinggevende/werkgever en jij stoppen met de re-integratie-inspanningen. Jij behoudt je recht op loondoorbetaling en ontvangt vervroegd een IVA-uitkering.

Tijdschema

Er zijn enkele belangrijke uiterste momenten gedurende de eerste twee ziektejaren:

eerste ziektedag:	ziekmelding;
binnen 6 weken:	opstellen probleemanalyse;
binnen 8 weken:	opstellen plan van aanpak;
8e week:	je plan van aanpak is definitief;
42e week:	VBW ZorgPortaal meldt je ziek bij het UWV;
45e week:	je beoordeelt met je leidinggevende/werkgever de voortgang en de richting van je plan van aanpak; eventueel stel je het plan grondig bij;
uiterlijk 52e week:	eerstejaars evaluatie;

87e week:	je ontvangt de formulieren van het UWV voor het aanvragen van een WIA-beoordeling;
89e week:	je ontvangt een re-integratieverslag van je werkgever; de bedrijfsarts stuurt je het medische deel;
91e week:	je vraagt WIA-beoordeling aan bij het UWV;
104e week:	de loondoorbetaling bij ziekte stopt; je arbeidsovereenkomst wordt aangepast of er wordt ontslag aangevraagd.

Open spreekuur

Je kunt gebruikmaken van het arbeidsgezondheidskundig spreekuur bij een bedrijfsarts van VBW ZorgPortaal. Daarvoor kun je contact opnemen met de helpdesk van VBW ZorgPortaal.

Bedrijfsongeval of beroepsziekte

Er wordt door de bedrijfsarts onderzocht of er sprake is van een bedrijfsongeval of beroepsziekte. Hij beoordeelt of er verwijzing naar een speciaal ziekenhuis moet komen en of er melding gedaan moet worden bij het Centrum voor Beroepsziekten. In geval van een bedrijfsongeval, en in ieder geval bij een bedrijfsongeval met dodelijke afloop, blijvend letsel of ziekenhuisopname, zal melding worden gedaan bij de inspectie SZW.

Andere vragen

Je leidinggevende/werkgever kan ook vragen stellen over de financiële gevolgen van je verzuim. Je bent verplicht alle informatie te verschaffen (of te laten verstrekken via een machtiging) waardoor we kunnen vaststellen of je recht hebt op een wettelijke uitkering of het verhalen van de kosten. Daarom kan er worden gevraagd:

- of de arbeidsongeschiktheid is ontstaan door een aansprakelijke derde (bijvoorbeeld bij een verkeersongeval);
- of er voor jou recht bestaat op een Ziektewetuitkering (zie hierna onder “vangnetters”);
- of jij structureel functioneel beperkt of arbeidsgehandicapt bent verklaard door het UWV;
- of jij recht hebt op een versnelde verhoging van de WAO-uitkering (Wet Amber) of de IVA- of WGA-uitkering.

Als werknemer ben je verplicht deze vragen te beantwoorden en daardoor de kosten voor je werkgever zo veel mogelijk te beperken.

Overige vangnetters

In een aantal overige gevallen bestaat er bij arbeidsongeschiktheid aanspraak op een ziektewetuitkering van het UWV (zogenaamde vangnetters) en kan je werkgever dit verrekenen met het door hem te betalen loon.

- bij arbeidsongeschiktheid als gevolg van de zwangerschap of na het bevallingsverlof. De ziektewetuitkering bedraagt in dit geval 100% van het eigen loon gedurende maximaal 2 jaar.

- als je ziek wordt ten gevolge van orgaandonatie bedraagt de ziekteuitkering 100% van het eigen loon gedurende maximaal twee jaar.
- bij de no risk polis van het UWV. De uitkering bedraagt in principe 70% van het maximum dagloon, maar je werkgever kan het UWV verzoeken dit percentage tijdens het eerste ziektejaar te verhogen naar het percentage dat voor je werkgever geldt.

Plichten en sancties

Behalve rechten heb je ook plichten. Als je je plichten niet nakomt, moet je werkgever jou van het UWV een sanctie geven. Je kunt een sanctie krijgen als je bijvoorbeeld zonder goede reden:

- passende arbeid weigert;
- weigert mee te werken aan redelijke voorschriften of maatregelen voor passende arbeid;
- je genezing belemmert of vertraagt;
- zonder toestemming ander werk verricht;
- weigert mee te werken aan het opstellen, uitvoeren of bijstellen van het plan van aanpak;
- niet verschijnt op het spreekuur van de bedrijfsarts;
- de ziekte met opzet hebt veroorzaakt;
- de oorzaak van de ziekte eerder hebt verzwegen;
- te laat de WIA-beoordeling aanvraagt;
- de overige verplichtingen die genoemd staan in de wet, cao, arbeidsovereenkomst en dit protocol niet nakomt.

De sanctie kan bestaan uit het opschorten of stopzetten van de loondoorbetaling of ontslag. Als je het loon wilt vorderen, moet je beschikken over een deskundigenoordeel van het UWV.

Wet- en regelgeving

Dit ziekteverzuimprotocol is gebaseerd op de cao en het Burgerlijk Wetboek boek 7 artikel 629, 658a en 660a. Daar staan duidelijk de rechten, maar ook de plichten van de medewerker met bijbehorende sancties beschreven.